

El recurso humano denominado competencias para el trabajo

Alfredo de Jesús Campbell-Silva^{1*}

¹Psicólogo especialista de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Docente de la Universidad de la Amazonia

Recibido 17 de marzo de 2015; Aceptado 22 de mayo de 2015

Resumen

Históricamente administradores, sociólogos, economistas, ingenieros industriales y psicólogos, entre otros profesionales que desempeñan cargos directivos en empresas y estudian las teorías administrativas y organizacionales que se usan en ellas, así como tampoco las mismas teorías, han aclarado por qué el recurso humano de las empresas son las personas humanas, ante la presunta violación al principio de máximos ontológico: todo ser humano, en cuanto persona, tiene dignidad y no precio. Sin embargo, a través de la ética empresarial se demuestra que los recursos humanos de las empresas son generados por las personas, y sólo condicionalmente, por los comportamientos de las personas, pueden confundirse con ellas mismas. Concluyendo que el recurso humano de las empresas es, por inherencia, el conjunto de competencias que cada trabajador, en cuanto persona humana, usa, desde sí mismo, para crear, mejorar o ejecutar los procesos, operaciones y actividades que permitan el logro de resultados y objetivos empresariales con responsabilidad social.

Palabras clave: Persona, recurso, competencias, ética, responsabilidad social.

Abstract

Historically business administrators, sociologists, economists, industrial engineers and psychologists, among other professionals in leadership positions in companies that study the administrative and organizational theories that are used in them. Nor the same theories have clarified why the human resource of companies are human persons, to the alleged violation of the principle of ontological maximum: every human being, as a person, has dignity and not price. However, through business ethics it is shown that human resources of companies are generated by people, and only conditionally, by the behavior of people, can be confused with themselves. Concluding that human resource of companies is, by inherence, the set of competencies that each worker as a human person uses from himself to create, improve or implement the processes, operations and activities that allow achieving results and business objectives with social responsibility.

Key words: Person, Resource, Skills for work, Ethics, Social Responsibility.

Introducción

Los recursos de una organización son todos los bienes que deben, pueden o son usados en algún proceso, operación o actividad que permita sobrevivir, producir y competir a la organización, en cuanto empresa. Entendiendo por bien a cualquier comportamiento, elemento, relación o cosa, que al usarse permite obtener algún resultado en un proceso, operación o actividad, y por ello se le asignan u otorgan valores, de cambio, moral y perceptual. Lo que Friedman (1993) denomina juicios de valor, referidos a los fines alternativos y no únicos de la economía, la ética y la psicología. Por ejemplo, el pensamiento es el recurso de las empresas; es el comportamiento de algún miembro de los grupos de interés que permite crear o ejecutar procesos; y se le dan valores, de cambio, cuánto le cuesta compensar esa forma y contenido de pensamiento a la empresa, cuando se valora en la forma de conocimiento moral (Davenport y Prusak, 1998); cuando se valora según lo expresado o el resultado obtenido y este es bueno o malo, correcto o

incorrecto, aquí y ahora o a corto, mediano o largo plazo y perceptual si se valora de acuerdo con la solución o resultado respecto a indicadores y perspectivas, es decir, es innovador o repetitivo, genera rentabilidad o no, descubre nuevos productos, servicios o mercados, entre otros.

Los recursos se clasifican según el origen, uso, destino o ubicación, área estructural u orgánica de uso, de los mismos en la empresa. Una forma es según las áreas orgánicas estructuralmente de la empresa y hacia las cuales va dirigido el recurso, por ejemplo, recurso comercial, administrativo, financiero, de producción, humano, entre otros. También según el origen: tecnológico, humano, físico, financiero, biológico, entre otros. Y en cuanto al uso de los recursos, preferiblemente por procesos u operaciones; son recursos de mantenimiento: producción, administración, capital, infraestructura, humanos, entre otros. En todas las clasificaciones, los recursos humanos son vinculados a los seres humanos o personas que son miembros de algún grupo de interés de la empresa, inclusive, si se quisieren clasificar como recursos de capital o patrimoniales, tales como

*Autor para Correspondencia: alf_campb@yahoo.com

capital intangible, intelectual o humano (Bueno, Aragón, García, 2001; Edvinsson, Malone, 1999), la vinculación a las personas humanas a través del conocimiento es inevitable.

Puede afirmarse histórica y económicamente, que los recursos humanos, en cuanto bienes, son fines alternativos, no únicos, por ello tienen precios y estos los convierten en medios para organizar la producción (Friedman, 1993) o el servicio de las empresas en la sociedad o mercado. Es decir, que los recursos humanos son bienes por antonomasia humanos, en su gran mayoría intangibles excepto los aspectos del biotipo y biométricos de las personas, tal que los generan seres humanos; los usan personas humanas y se ubican estructuralmente en el área de gestión humana de las organizaciones, como se infiere de las taxonomías de los recursos empresariales.

Pero, la conclusión planteada en el anterior párrafo no dice si esos recursos humanos son o pueden ser las personas mismas. Luego, hay que, es una de las tantas rutas metodológicas que se pueden usar, revisar lo que histórica y administrativamente se ha investigado y dicho en las teorías organizacionales y administrativas acerca de los recursos humanos de las empresas.

Metodología

Contestar a las preguntas sobre qué y cuáles son los recursos humanos de las empresas, es indagar históricamente las teorías organizacionales y administrativas; no necesariamente todas, pero escogiendo como muestra las más relevantes con base en el criterio de la sostenibilidad epistémica y práctica de algunas de ellas en el tiempo.

La sostenibilidad epistémica se sustenta en supuestos teóricos tácitamente consensuados entre investigadores o estudiosos de las organizaciones, y la sostenibilidad práctica se sostiene en el uso de esas teorías en empresas que los mismos investigadores o estudiosos del tema abordan como fuente o fin de sus conclusiones. Siguiendo la apreciación epistemológica de Thomas Kuhn (1998) que dice, los científicos:

“pueden estar de acuerdo en cuanto a la identificación de un paradigma sin ponerse de acuerdo, incluso, sin tratar de producir una interpretación plena o racionalización de él”.

Primer supuesto: Concepto de organización, “ente social creado intencionalmente para el logro de

determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas)”. Tal que, estos “entes sociales tienen que ser administrados” (Dávila, 1988). Se infiere entonces, que la clasificación o taxonomía de los recursos organizacionales, según Carlos Dávila Ladrón de Guevara, tiene dos grandes tipos: los humanos y los materiales. Los humanos crean la organización y la proyectan hacia unos objetivos que se logran trabajando; en tanto que los recursos materiales son medios para poder trabajar y así lograr los objetivos. De tal manera, que parece que los recursos humanos son las personas o seres humanos que creen intencionalmente en la organización y la proyectan; empero, Carlos Dávila, no hace esa mención taxativamente, sino que se refiere al “trabajo humano”, como recurso humano, a través del que se crea propositivamente la organización, se proyecta hacia los objetivos y permite ir en búsqueda de ellos. Lo que conduce a concluir que, según Carlos Dávila, el recurso humano de las organizaciones o empresas es el trabajo humano, que es generado por las personas y usado por ellas en aquellas.

Siendo oportuno recordar que el trabajo humano es un bien o medio de producción y servicio, que Friedman (1993), inicial y clásicamente, lo define como uno de los tres factores de producción: tierra, trabajo y capital; sin embargo, como él mismo lo dice, “desde un punto de vista amplio”, el trabajo puede ser considerado como capital, capital humano.

Continuando con la ruta metodológica y guiados por reconocidos estudios del tema; para Chiavenato (1987) también los recursos de las organizaciones son dicótomos: “Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos como recursos físicos o materiales, recursos financieros, recursos tecnológicos, recursos de mercado, entre otros.”. Quedando, de nuevo, la duda acerca de si las personas son los recursos humanos de las empresas, en cuanto organizaciones, o estos son recursos que ellas, las personas, producen o generan para trabajar con los recursos no humanos.

Pero, Idalberto Chiavenato profundiza más la inquietud sobre qué son los recursos humanos, cuando agrega: “La vida de las personas depende de las organizaciones y estas dependen del trabajo de aquellas. Las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, son curadas y mueren

dentro de organizaciones” (Chiavenato, 1987). Pareciera que Chiavenato, no considerara a las personas recursos, pero reconoce que hay recursos humanos, pues identifica recursos no humanos y que los recursos humanos serían el trabajo de las personas que permite a la organización sobrevivir, producir y competir para ser retribuido el logro sobre ellas mismas; es decir, que Idalberto Chiavenato se asomaría al concepto de que el trabajo es el recurso humano, como medio, al igual que lo son las organizaciones y que las personas son el fin de las organizaciones, como también se infirió de los argumentos de Carlos Dávila Ladrón de Guevara.

Empero, Idalberto Chiavenato (1988) asume una posición distinta al afirmar que, “La empresa, que es una organización social con objetivos propios y motivada económicamente, recibe insumos de la sociedad en forma de personas, materiales, dinero e información, y transforma esos recursos en salidas de productos, servicios y recompensas a los miembros de la organización suficientemente grandes para mantener su participación”. Es decir, que para Idalberto Chiavenato las personas son insumos, medios o recursos de las empresas, por lo tanto, tampoco serían fines de los procesos, resultados y objetivos de las organizaciones.

Además, la relación conceptual o práctica entre personas y recursos humanos en las diferentes teorías administrativas y organizacionales, de acuerdo con Idalberto Chiavenato, no son tan claras. Pues, Idalberto Chiavenato (1987) afirma que, para la teoría de la administración científica, “la eficiencia está dirigida para la mejor manera por la cual las cosas deben ser hechas o ejecutadas (métodos de trabajo), a fin de que los recursos, personas, máquinas, materias primas, etc., sean aplicados de la forma más racional posible”. Entonces, para el enfoque racional del trabajo u orden racional del trabajo – ORT con énfasis en las tareas (Chiavenato, 1987), las personas son recursos de la organización. Tal que, con base en lo analizado, los principios de la administración científica, entre ellos eficiencia, orden racional del trabajo y tiempos y movimientos, consideran a las personas como los recursos humanos de las empresas.

Continúa Idalberto Chiavenato (1987) presentando las teorías clásicas y neo – clásicas de la administración que tienen énfasis en la estructura y con enfoques formales, burocráticos o informales y que organizan el trabajo a partir de la especialización del mismo, de tal manera, que con

los oficios, cargos o puestos especializados se logran los resultados y objetivos de las empresas, no sólo de manera eficiente sino eficaz. Tal que, según estas teorías explicadas por Idalberto Chiavenato, así como los administradores debían tener ciertas cualidades, conocimientos y experiencias para desempeñar un oficio especializado con eficiencia y eficacia, las personas deberían cumplir ciertos requisitos para estar en la organización. Lo que es también planteado por otro estudioso del tema, Reinaldo O. da Silva (2002), al referirse a que las personas participan de los procesos, operaciones y actividades organizacionales desde un cargo o puesto de trabajo donde desempeñan funciones en relación con otros cargos o puestos a partir de condiciones específicas para cada cargo o puesto de trabajo.

Podría entonces decirse, que comienza con el estructuralismo clásico, burocrático, formal o informal, a sentirse histórica, organizacional y administrativamente que las personas no son en sí mismas recursos de las organizaciones, sino que los recursos humanos son unos requisitos del cargo o puesto de trabajo que las personas ofrecen, tienen y cumplen. Lo cual, conceptualmente, se asimila a lo que hoy aún se conoce como perfiles de cargos o puestos de trabajo.

A continuación Idalberto Chiavenato (1987) describe y analiza las teorías administrativas funcionalistas con énfasis en las personas y con enfoques psicosocial, informacional y en el cambio permanente y continuo. Teorías administrativas según las cuales, de acuerdo con Chiavenato y a pesar de hacer énfasis en las personas, no expresan claramente una respuesta acerca de la relación de las personas y los objetivos de las empresas, entre estos los recursos; confusión debida a que los grupos humanos se consideran, por estas teorías, respecto al cambio permanente y continuo como instrumentos o medios, metas o fines y como agentes o recursos; pero, los grupos, como las organizaciones, no son las personas que los conforman. Luego, la pregunta, cuya respuesta es esencial para la ética empresarial, es: ¿son las personas medios o fines de las organizaciones? Y no ha sido contestada, por lo menos, en relación con los principios del cambio permanente y continuo de las empresas.

No obstante, conductual, económica y globalmente Reinaldo O. da Silva (2002), refiriéndose a las mismas teorías administrativas, plantea lo siguiente, “Los estudiosos, al considerar

la experiencia laboral de los trabajadores, llegaron a la conclusión de que: Si alguien piensa que el sistema económico existe para servir a la población, más de lo que la gente existe para servir al sistema, entonces deberá prestar cada vez mayor atención a dos problemas humanos básicos del centro de trabajo: 1. La satisfacción de las personas con réditos económicos tangibles por sus esfuerzos y 2. La realización personal de los individuos por medio del trabajo". Entendiéndose entonces que, a pesar de aceptar que hay formas distintas de pensar acerca de la dirección que debe tener la relación del servicio entre el sistema económico y la población o la gente, las personas, individualmente, se satisfacen y realizan a través de sus esfuerzos o trabajo, siendo ellas los fines y el trabajo el medio, tal que las organizaciones o empresas como elementos del sistema económico, compitiendo en el mercado y a través del cambio continuo y permanente, deben proveer los otros recursos para alcanzar aquellas satisfacciones y realizaciones.

Pero, siguiendo a Idalberto Chiavenato (1987), se encuentra el análisis de las teorías neo - estructuralistas con énfasis ambiental y enfoques sistémicos e informáticos. Y dentro de esas teorías al Modelo Sociotécnico de Tavistock, que concibe la organización como "un sistema sociotécnico estructurado sobre dos subsistemas: 1. El subsistema técnico que conlleva la tecnología, el territorio y el tiempo. Es decir, las tareas, las instalaciones físicas, el equipo y los instrumentos utilizados, las exigencias de las tareas, las utilidades y técnicas operacionales, el ambiente físico y la manera como está dispuesto, y la duración de la operación de las tareas. 2. El subsistema social que comprende los individuos, sus características físicas y psicológicas, relaciones sociales entre los individuos encargados de la ejecución de las tareas, como también las exigencias de su organización tanto formal como informal en la situación de trabajo". Y, para precisar lo que son los individuos o personas dentro de una organización sistémica, hay que recordar lo siguiente (Da Silva, 2002): "Recursos son todos los medios que el sistema tiene a su disposición para ejecutar las actividades necesarias para alcanzar las metas fijadas. Los recursos son factores internos del sistema, que incluyen todas las cosas que este puede cambiar o usar en su provecho, por ejemplo las personas, el dinero, los equipos, las oportunidades y otros". Concluyéndose que las teorías administrativas

basadas en sistemas de información o la teoría general de sistemas consideran que las personas son recursos de la organización o empresa.

Finalmente Idalberto Chiavenato (1987), explica las teorías de la contingencia con énfasis en la tecnología y enfoque sistémico y sostenible o ambiental. Teorías de la contingencia que tienen como paradigma administrativo - organizacional fundamental el siguiente: "No existe una única mejor manera de organizar; en lugar de esto, las organizaciones necesitan ser sistémicamente ajustadas a las condiciones ambientales. Partiendo de los siguientes supuestos básicos: 1. La organización es de naturaleza sistémica, es un sistema abierto. 2. Las variables organizacionales presentan una compleja interrelación entre sí y con el ambiente. Interrelación que explica la relación entre la certeza y la estabilidad del ambiente, que son variables externas esenciales, y los estados internos de la organización, como diferenciación e integración organizacional, además del tipo de solución a los conflictos intra - organizacionales". Donde las personas son recursos, elementos, medios o subsistemas del sistema llamado organización, como antes se concluyó al abordar las teorías estructuralistas sistémicas; teniendo en cuenta que, "El comportamiento humano nunca es totalmente previsible. Las personas son complejas, responden a muchas variables que no son totalmente comprensibles, incluyendo aquellas que pertenecen al auto - control". Tal que puede concluirse, que el comportamiento humano es una variable que caracteriza al recurso humano, las personas; comportamiento mediante el que se interrelacionan con el ambiente y entre ellas, resolviendo los conflictos o problemas, de acuerdo con su diferenciación o individualidad e integración o desempeño respecto al sistema organizacional.

Resultados y discusión

No hay consenso entre estudiosos de las organizaciones y del recurso humano de las empresas acerca de si este se constituye o no por las personas o miembros de los grupos de interés, principalmente directivos y trabajadores, de las organizaciones.

No hay acuerdo entre teorías organizacionales y administrativas acerca de si las personas son los recursos humanos de las organizaciones o empresas, o si los recursos humanos son medios o comportamientos de las personas humanas que se

usan en el diseño o creación, ejecución o mejoramiento de los procesos, operaciones y actividades de las empresas.

Fue entonces necesario buscar una herramienta metodológica que permitiera dilucidar, juzgar y decidir la validez y verdad de las hipótesis administrativas y organizacionales acerca de qué es el recurso humano de una organización y cuáles bienes lo conforman, teniendo en cuenta si las personas son medios o fines de las organizaciones. Por ello, se usó la propuesta metodológica hecha por el autor (Campbell, 2013) desde la ética empresarial.

De tal manera, que resumiendo y conjugando las conclusiones previas inferidas de los argumentos de los estudiosos consultados, planteadas en la ruta metodológica de este ensayo o reflexión, se obtuvieron las siguientes premisas:

p: Los recursos humanos de una empresa son las personas.

q: Los recursos humanos de las empresas son medios de producción.

r: Los recursos humanos de una empresa son comportamientos de las personas.

Se plantearon dos hipótesis intrínsecamente no contradictorias:

Ha: Los recursos humanos de una empresa no son comportamientos de las personas y son medios de producción, por lo tanto son las personas.

Ho: Los recursos humanos de una empresa son comportamientos de las personas y son medios de producción, por lo tanto no son las personas.

Para lo cual hay que tener en cuenta los siguientes considerandos: 1. Es lógico, válido y verdadero que los recursos humanos, en cuanto bienes, son medios de producción, pues no puede determinarse un recurso, apropiable o no apropiable (Samuelson, y Nordhaus, 2008), sino como bien y medio de producción (insumo, de transformación o de resultado) o factor de producción como los denomina Milton Friedman (1993). 2. En cuanto a las personas, los recursos humanos son ellas mismas o son los comportamientos de ellas, pero no podrían ser los dos desde el punto de vista de las teorías administrativas y organizacionales revisadas; ni en la teoría de las contingencias, porque “cualquier trabajo hecho desde la perspectiva

contingente requiere de una aproximación sistémica. Pero no todo trabajo adelantado desde la visión sistémica resulta en uno contingente”, como afirma Carlos Dávila Ladrón de Guevara (1988), y en lo sistémico las personas son recursos de las empresas.

Retomando la propuesta metodológica desde la ética empresarial para la validez y verdad de las decisiones administrativas, incluidas las organizacionales, se puede calificar o valorar moralmente cada premisa así:

p: Es inmoral porque viola el axioma o principio ontológico (Campbell, 2013), al plantear que las personas tendrían precio al ser recursos, bienes, factores o medios de producción y aquel, el principio, determina que todo ser humano, en cuanto persona, tiene dignidad y no precio.

q: Es moral porque no atenta en su contenido contra algún principio axiomático, de máximos o de mínimos de la ética empresarial y se cumple la condición de medios de los recursos.

r: Es moral porque el comportamiento humano es inherente al acto que realizan las personas, en todo caso son decisiones, y que se juzga con base en los axiomas y principios de la ética empresarial.

Recordando a la propuesta metodológica susodicha, si se niega cualquiera de esas premisas, el valor ético cambia, pues no pueden existir lógicamente actos moralmente ambivalentes (Campbell, 2013).

Entonces, acudiendo a la lógica de proposiciones (Giménez, 2012), se pueden escribir las hipótesis así:

$$Ha: (\neg r \wedge q) \rightarrow p$$

$$Ho: (r \wedge q) \rightarrow \neg p$$

De tal manera que valorada moralmente cada premisa y realizando las operaciones lógicas, usando las tablas de verdad de la conjunción y la implicación, se obtiene que Ha es válida y verdadera tanto como Ho : $Ha \leftrightarrow Ho$ (Ha equivale a Ho), siendo bicondicionales, o sea, no puede considerarse lógica y moralmente válida una sin tener en cuenta a la otra, y sólo para los valores de verdad determinados por la calificación ética, de moral o inmoral, dada a cada premisa.

Téngase en cuenta que, la validez del argumento se cuestiona, cuando se busca la tautología de la doble implicación, tanto para Ha como para Ho,

porque es contradictorio considerar que los comportamientos humanos no pueden ser recursos humanos pero sí las personas o considerando que los comportamientos humanos sí pueden ser recursos humanos pero no las personas. De donde se deduce, que los comportamientos humanos al ser inherentes a las personas y ser recursos humanos, también hacen de las personas recursos de las empresas.

Conclusiones

La moralidad o decisión ética al asignarle precio a una persona humana, depende de que el recurso humano que se precia sea al comportamiento humano, como el comportamiento humano que se precia sea a la persona. Deducción que se desprende de la inherencia del comportamiento humano al acto o decisión que realizan las personas. En otras palabras, es moral y ético considerar administrativa y organizacionalmente, que el recurso humano se compensa o paga, es una persona humana y sólo sí el comportamiento compensado es propio de esa persona, de su individualidad (diferenciación) y desempeño (integración).

Conclusión que lleva hacia los comportamientos humanos, que pertenecen a personas, que se precian, son apreciables o compensables por las empresas. Comportamientos, a los cuales ya se habían aproximado las teorías administrativas y organizacionales antes revisadas, como requisitos de un cargo o puesto de trabajo o como condiciones de las personas, condiciones que ellas generan y ofrecen para realizar procesos, operaciones y actividades en las empresas. Estas se condiciones se conocen contemporáneamente como competencias para el trabajo.

En definitiva, son las competencias para el trabajo, que un individuo usa en las empresas creando, mejorando o ejecutando procesos, operaciones y actividades, las que permiten apreciarle o valorarle en cuanto persona, desde cualquier grupo de interés empresarial. Los propietarios fomentando y procurando la inversión, los directivos promoviendo y facilitando las condiciones laborales y ambientales contempladas en la misión, para que los trabajadores vayan motivados en búsqueda de la visión cumpliendo metas y logrando objetivos, los proveedores haciendo parte de la cadena de valor de suministros garantizando la calidad de los insumos, los grupos formales e informales

difundiendo el mensaje motivador y dando apoyo y calidez a los demás miembros de la organización, lo acreedores apalancando la operación de la empresa, el Estado atendiendo las necesidades y resolviendo las dificultades políticas y macro - económicas del mercado y la sociedad, y los clientes, como también la sociedad o comunidad próxima, retroalimentando a todos los demás acerca de los productos, servicios y responsabilidad social, protegiendo y mejorando el entorno social y ambiental con la empresa.

Por último y aunque es un tema amplio para otro momento, bien vale a manera de conclusión, esbozar una descripción de lo que son las competencias para el trabajo; partiendo de que el trabajo, como factor de producción, “se refiere al tiempo que una persona dedica a la producción (...). (Tal que) miles de ocupaciones y tareas, para todos los niveles de habilidades, las ejecuta el trabajo. (Y) constituye el insumo más familiar y crucial de una economía industrial avanzada” (Samuelson, y Nordhaus, 2008); se puede decir entonces, que las habilidades de las personas son las competencias para el trabajo. Pero esta definición es mezquina y reduccionista del concepto teórico - práctico de las competencias para el trabajo.

Las competencias para el trabajo son bienes, recursos o insumos, que las personas producen y venden a las empresas y son un proceso de aprendizaje continuo que las personas alimentan y transforman, para bien o para mal, mediante sus condiciones o capacidades cognoscitivas, instrumentales o psicomotoras, psicosociales, afectivas, emocionales y de actitud. Tal que, mientras las empresas consideren a las competencias como insumos de calidad o que cumplen los requisitos de los cargos o puestos de trabajo, las compran o compensan (Hellriegel, Jackson, y Slocum, 2002), debido a que esas competencias, mediatizadas por las personas (único caso, como éticamente se demostró, en que las personas son medios, pero de sus propios comportamientos laborales o empresariales), les permiten a las empresas crear, innovar, mejorar o ejecutar los procesos, operaciones y actividades que configuran los cargos y conforman sus planes, programas y proyectos, a través de los que alcanzan metas y objetivos.

Son las competencias para el trabajo los recursos humanos, mediatizados por las personas, de las empresas. Y son el medio moral y ético por el cual las personas acceden a mejores condiciones de

trabajo. Son los criterios de valoración del desempeño de las personas. Son los factores de individualización o diferenciación y reconocimiento de las personas en las empresas. Si las empresas tienen personas sin competencias o con competencias ajenas o deficientes respecto a cargos o puestos de trabajo configurados desde los procesos, se predice un clima organizacional deteriorado. Las competencias para el trabajo deben ser parte de la cultura organizacional de una empresa. Las competencias para el trabajo pertinentemente diseñadas, seleccionadas y compensadas son la garantía de calidad de los bienes y servicios que ofrece al mercado cualquier empresa. Las competencias son el prospecto de desarrollo y formación de las personas en el trabajo.

Las competencias para el trabajo determinan las diferencias y ventajas competitivas de las empresas. Las competencias para el trabajo tienen que ser, desde cada cargo o puesto de trabajo, estratégicas.

A manera de colofón: ¿Son las competencias para el trabajo, en cuanto bienes económicos, un modelo caótico de relación entre las empresas y las personas? Interesante tema para un análisis desde la teoría de la complejidad.

Literatura citada

- Bueno, E., Aragón, A. y García, V. (2001). El capital intangible frente al capital intelectual de la empresa desde la perspectiva de las capacidades dinámicas. Memorias XI Congreso Nacional de ACEDE. Universidad Autónoma de Madrid y Universidad de Granada, Madrid, España.
- Campbell, A. (2013). Validez y verdad éticas en decisiones administrativas. Revista FACCEA 3(1) 2013. Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas. Universidad de la Amazonia, Florencia.
- Chiavenato, I. (1988). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (1987). Introducción a la teoría general de la administración. 3ª edición. McGraw-Hill, Bogotá.
- Da Silva, R. O. (2002). Teorías de la administración. Thomson, México.
- Davenport, T. H. and Prusak, L. (1998). Working knowledge: how organizations manage what they know. Harvard Business School Press, Boston, U.S.A.
- Dávila, C. (1988). Teorías organizacionales y administrativas. Enfoque crítico. McGraw-Hill/Interamericana, Bogotá.
- Edvinsson, L. y Malone, M. S. (1999). El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Gestión 2000, Barcelona, España.

- Friedman, M. (1993). Teoría de los precios. 5ª edición. Altaya, Barcelona, España.
- Giménez, A. D. (2012). Lógica matemática. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf3/logica-matematica/logica-matematica.pdf> el 27 de diciembre de 2013. Leído el 08 de febrero de 2014.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W. Jr. (2002). Administración. Un enfoque basado en competencias. 9ª edición. Thomson Learning, México.
- Kuhn, T. S. (1998). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de Cultura Económica, Bogotá.
- Samuelson, P. A. y Nordhaus, W. D. (2008). Economía. 18ª edición. McGraw-Hill, México.